

報道関係者 各位

令和5年7月27日（木）
【照会先】
栃木労働局雇用環境・均等室
室長 上野 真弓
監理官 笈 俊夫
（電話）028-633-2795

「令和4年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表します ～民事上の個別労働紛争において「いじめ・嫌がらせ」が引き続き最多～

栃木労働局（局長 奥村英輝）は、このたび「令和4年度個別労働紛争解決制度の施行状況」をまとめましたので、公表します。

「個別労働紛争解決制度」は、個々の労働者と事業主との間の労働条件や職場環境などをめぐるトラブルを未然に防止し、迅速に解決を図るための制度で、「総合労働相談※¹」、都道府県労働局長による「助言・指導※²」、紛争調整委員会による「あっせん※³」の3つの方法があります。

今回の施行状況を受けて、栃木労働局は、総合労働相談コーナーに寄せられる労働相談への適切な対応に努めるとともに、助言・指導およびあっせんの運用を的確に行うなど、引き続き、個別労働紛争の未然防止と迅速な解決に向けて取り組んでいきます。

【ポイント】

- 1 総合労働相談件数は高い水準。助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数は前年度より増加。（参考）全国における総合労働相談件数は124万8,368件で15年連続で100万件を超え、高止まり。

内 容		件 数	前年度比
総合労働相談		1万4,767件	16.2%増
内 訳 延べ数	法制度の問い合わせ	9,361件	23.5%増
	労働基準法等の違反の疑いがあるもの	2,692件	4.1%減
	民事上の個別労働紛争相談	4,338件	20.5%増
助言・指導申出		146件	71.7%増
あっせん申請		55件	12.2%増

- 2 民事上の個別労働紛争相談件数※⁴は、直近過去10年間において最多。
- 3 民事上の個別労働紛争相談件数のうち、相談内容の内訳は「いじめ・嫌がらせ」が1,393件（前年度比2.6%増）であり、直近過去10年間において連続トップ。
- 4 労働局長による助言・指導を求める申出受付件数は、直近過去10年間において最多。内容としては、「いじめ・嫌がらせ」が28件のほか、他の内容にもわたっている。
- 5 紛争調整委員会によるあっせん申請受理件数は、昨年度に比して増加。

※1～4については裏面をご参照ください

※1 「総合労働相談」

栃木労働局及び県内7か所の労働基準監督署に、あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応するための総合労働相談コーナーを設置し、専門の相談員が対応している。

※2 「助言・指導」

民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向を示すことで、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。助言は、当事者の話し合いを促進するよう口頭または文書で行うものであり、指導は、当事者のいずれかに問題がある場合に問題点を指摘し、解決の方向性を文書で示すもの。

※3 「あっせん」

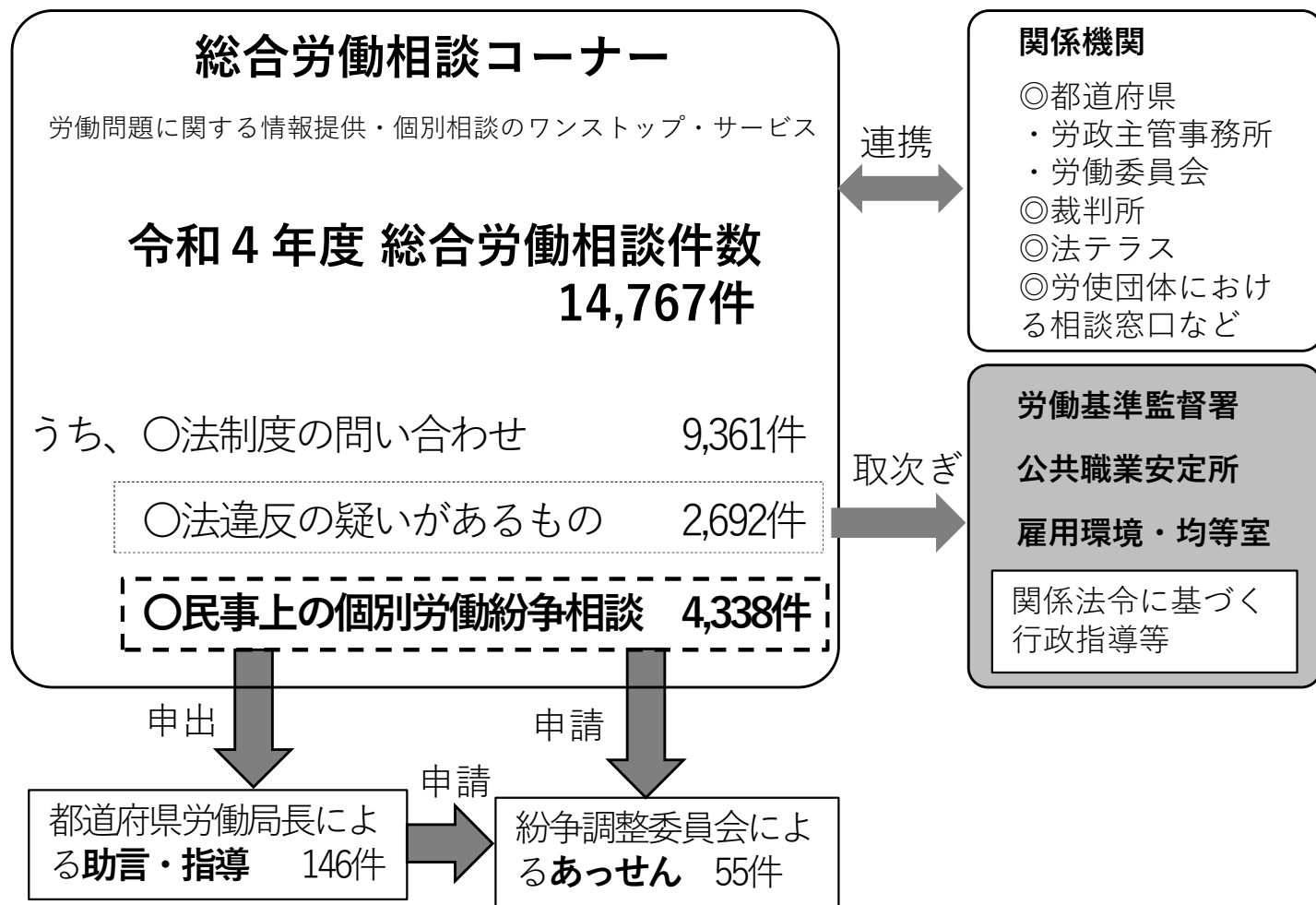
都道府県労働局に設置されている紛争調整委員会のあっせん委員（弁護士や大学教授など労働問題の専門家）が紛争当事者の間に入って話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度。

※4 「民事上の個別労働紛争」

労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争（労働基準法等の違反に関するものを除く）。

個別労働紛争解決システムの概要

※ 数字は令和4年度栃木労働局管内



○栃木労働局内総合労働相談コーナー

名称	所在地	電話番号
栃木労働局 総合労働相談コーナー	〒320-0845 宇都宮市明保野町1-4宇都宮第2地方合同庁舎3F 雇用環境・均等室内	028-633-2795
宇都宮 総合労働相談コーナー	〒320-0845 宇都宮市明保野町1-4宇都宮第2地方合同庁舎別館 宇都宮労働基準監督署内	028-633-4257
足利 総合労働相談コーナー	〒326-0807 足利市大正町864足利労働基準監督署内	0284-41-1188
栃木 総合労働相談コーナー	〒328-0042 栃木市沼和田町20-24栃木労働基準監督署内	0282-88-5495
鹿沼 総合労働相談コーナー	〒328-0042 鹿沼市戸張町2365-5鹿沼労働基準監督署内	0289-64-3215
大田原 総合労働相談コーナー	〒324-0041 大田原市本町2-2828-19大田原労働基準監督署内	0287-22-2279
日光 総合労働相談コーナー	〒321-1261 日光市今市305-1日光労働基準監督署内	0288-22-0273
真岡 総合労働相談コーナー	〒321-4305 真岡市荒町5203真岡労働基準監督署内	0285-82-4443

1. 総合労働相談の状況

(1) 相談件数の推移（相談者ベース）

令和4年度に総合労働相談コーナーに寄せられた総合労働相談（民事上の個別労働紛争に関する相談、法令又は制度に関する問い合わせ、行政指導を求める相談など）件数（相談者数）は、直近の過去10年間に於いて2番目に多い14,767件となった。（図1参照）

このうち、「いじめ・嫌がらせ」等のいわゆる民事上の個別労働紛争に関する相談（以下「個別労働紛争相談」という。）は、直近の過去10年間に於いて最高となる4,338件であった。（図2参照）

図1 年度別総合労働相談件数(10年間)

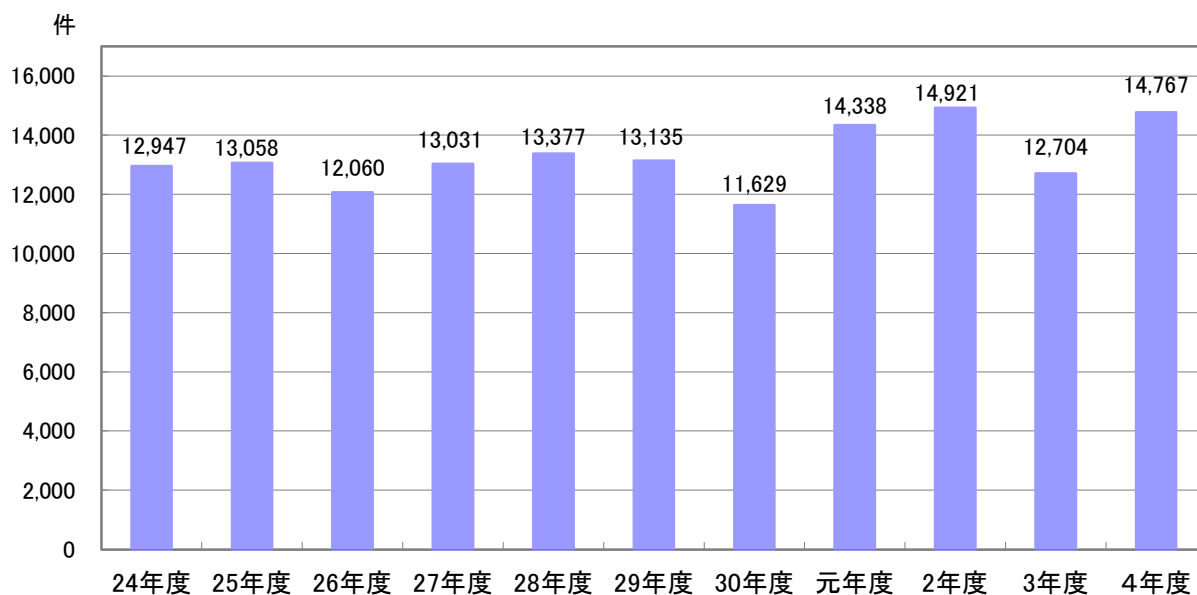
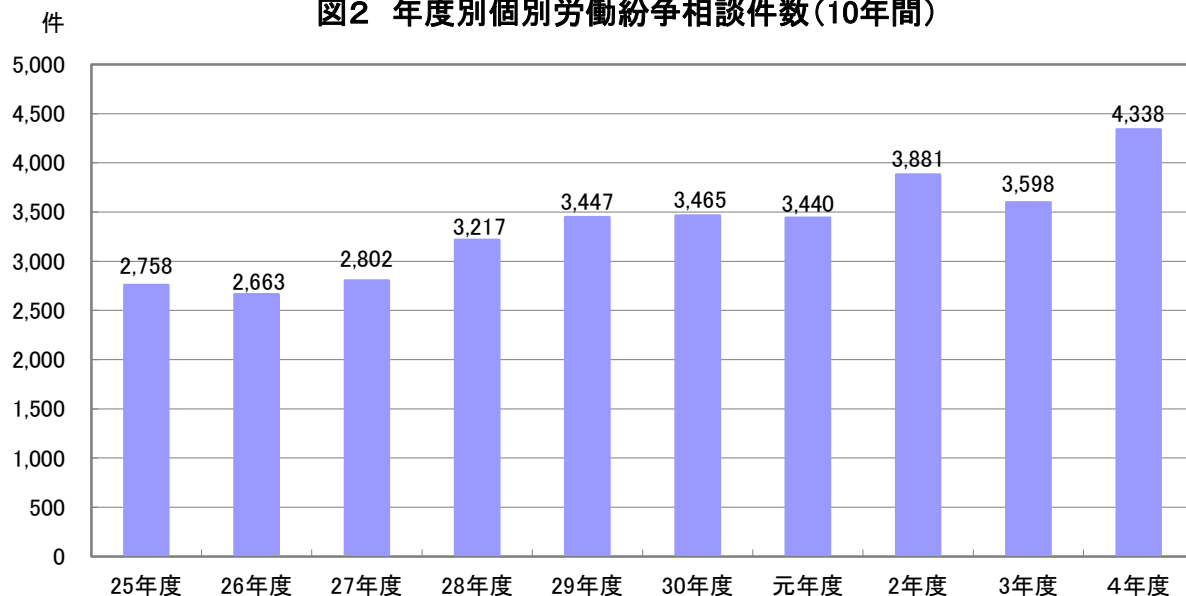


図2 年度別個別労働紛争相談件数(10年間)



(2) 個別労働紛争相談の状況

① 相談内容の内訳

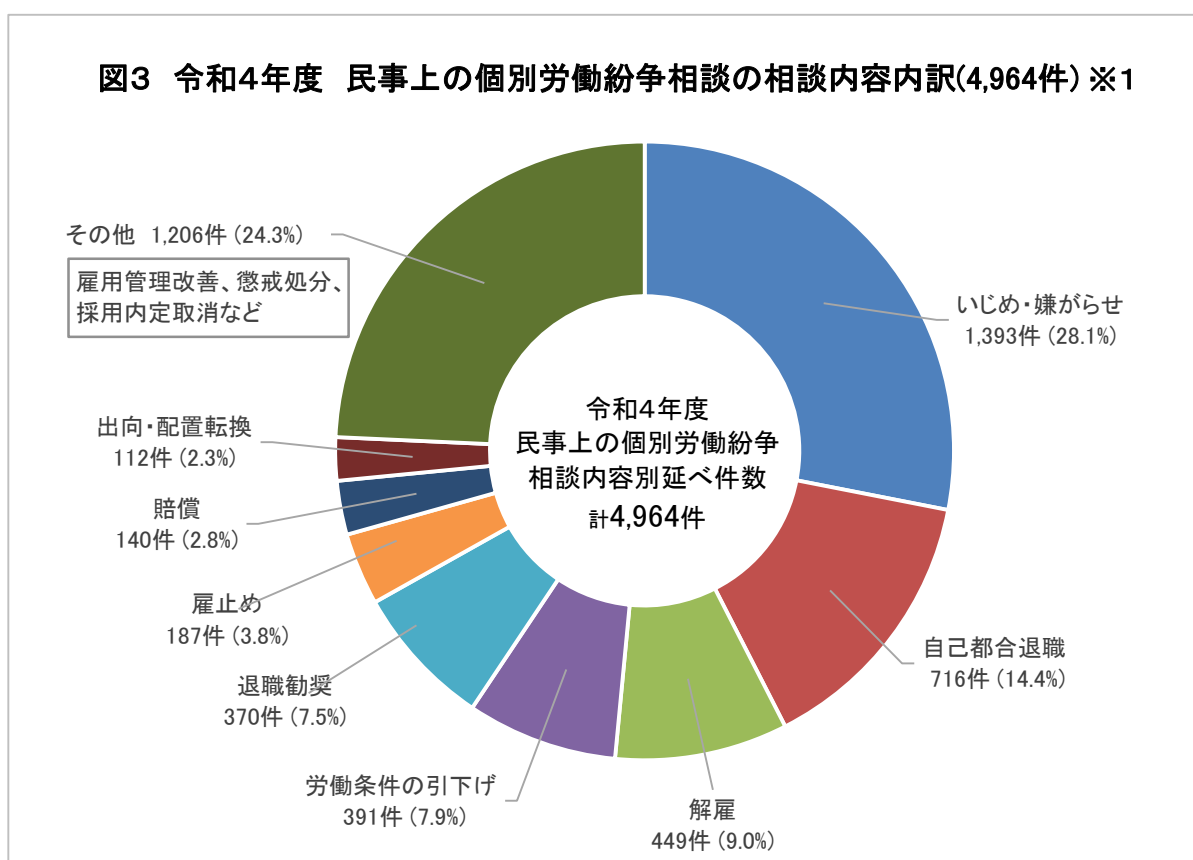
個別労働紛争相談件数（令和4年度4,338件）は、1回の相談で複数内容の相談がある場合もあり、これを相談内容別の延べ件数で計上すると令和4年度は4,964件となる。

この相談内容別延べ件数では、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談が最も多く1,393件。全体の28.1%と3割近くを占めており、1,000件を超えるのは7年連続。

次いで、「自己都合退職」に関する相談が716件（14.4%）、「解雇」に関する相談が449件（9.0%）と続いている。（図3、図4及び表1参照）

「自己都合退職」には、「いじめ・嫌がらせ」が原因となったトラブルや、「辞めたいのに辞めさせてくれない」等といった足止めに関するトラブルも含まれている。

「労働条件引下げ」は、4番目（391件）、「退職勧奨」は、5番目（370件）であり、これら5種の相談で66.9%を占めている。



※1 「4,964件」は、民事上の個別労働紛争相談内容別延べ件数。

（ ）内は相談内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上したもの。

図4 年度別・相談内容別 個別労働紛争相談件数(10年間)

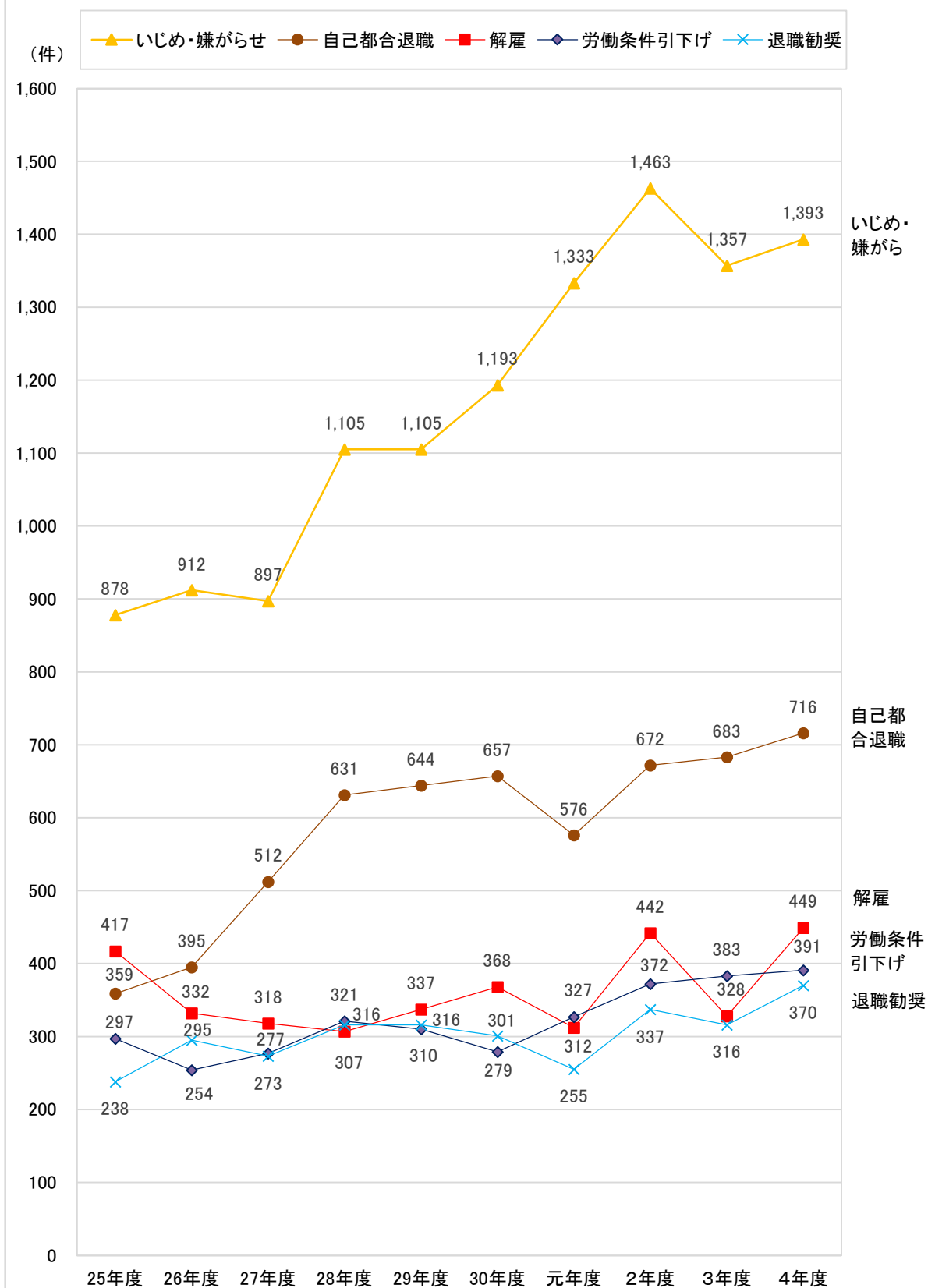


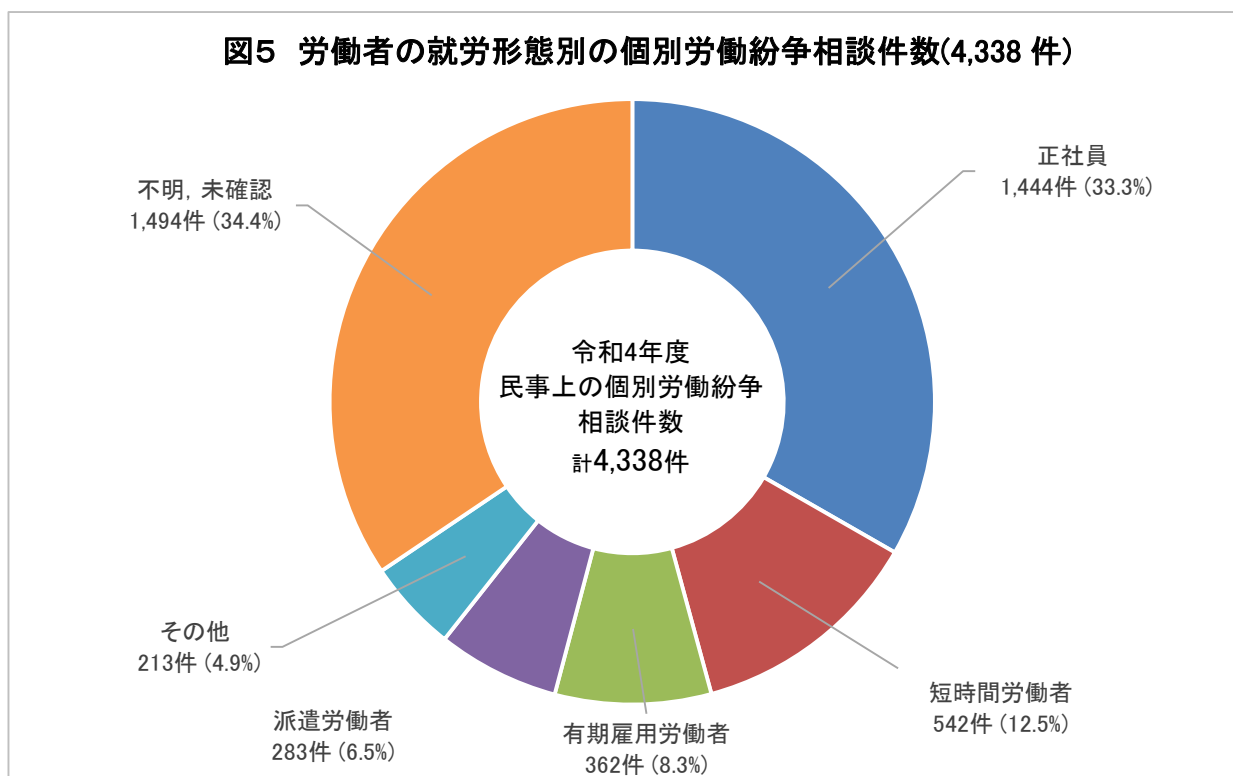
表1 年度別・主要相談内容別 個別労働紛争相談件数(内訳延べ合計件数、「その他」を除く)

	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度
いじめ・嫌がらせ	878	912	897	1,105	1,105	1,193	1,333	1,463	1,357	1,393
自己都合退職	359	395	512	631	644	657	576	672	683	716
解雇	417	332	318	307	337	368	312	442	328	449
労働条件引下げ	297	254	277	321	310	279	327	372	383	391
退職勧奨	238	295	273	316	316	301	255	337	316	370
雇止め	119	111	97	115	140	100	101	218	128	187
賠償	200	178	137	214	161	152	151	126	147	140
出向・配置転換	133	135	120	143	132	118	115	171	143	112

② 相談者の状況〔個別労働紛争相談件数（相談者ベース）4,338件の内訳〕

相談者の種類別では、「労働者」からの相談が3,762件（86.7%）と大半を占め、「事業主」からの相談が360件（8.3%）、「その他（家族、社会保険労務士など）」からの相談が226件（5.2%）となっている。

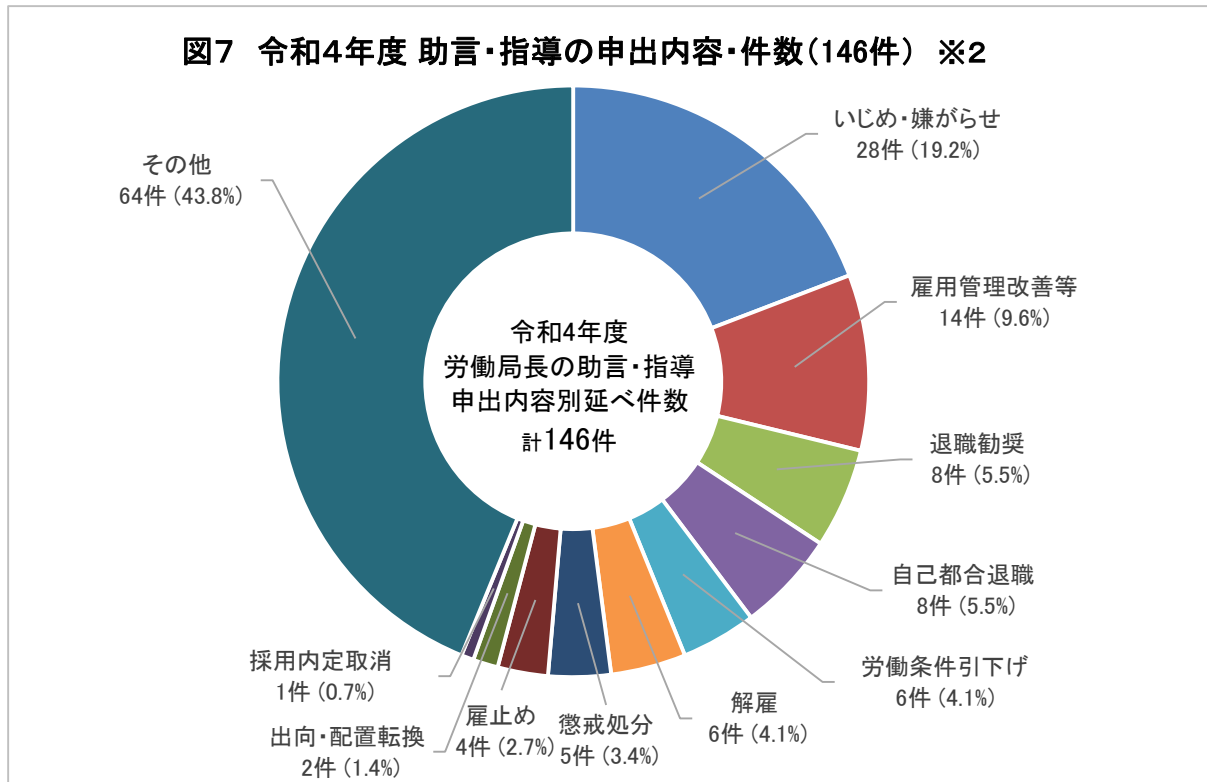
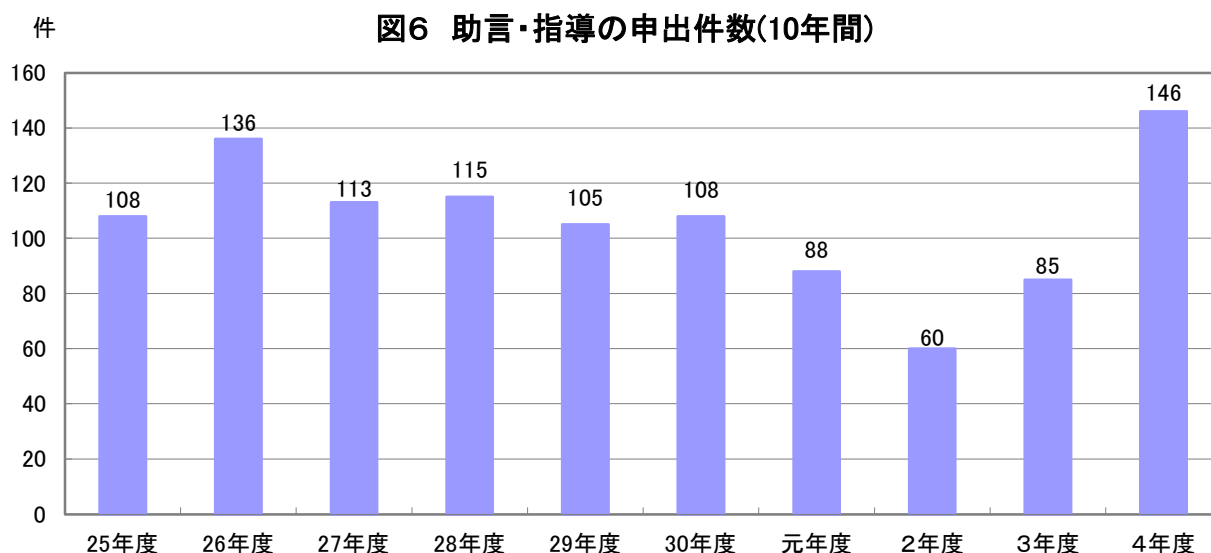
紛争の当事者である労働者の就労の形態別では、「不明、未確認」を除き、「正社員」が1,444件（33.3%）と最も多い。次いで、「短時間労働者」が542件（12.5%）、「有期雇用労働者」が362件（8.3%）、「派遣労働者」が283件（6.5%）と続いた。（図5参照）



2. 栃木労働局長による「助言・指導」の受付状況

令和4年度の栃木労働局長による助言・指導を求める申出受付件数は146件であり、直近の過去10年間に於いて最高となった。（図6参照）

申出内容別では、その他を除き、「いじめ・嫌がらせ」28件（19.2%）で最も多い。次いで、「雇用管理改善等」14件（9.6%）、「退職勧奨」及び「自己都合退職」がそれぞれ8件（5.5%）、「労働条件引下げ」及び「解雇」がそれぞれ6件（4.1%）となっている。



※2 「146件」は、申出内容別の延べ件数。

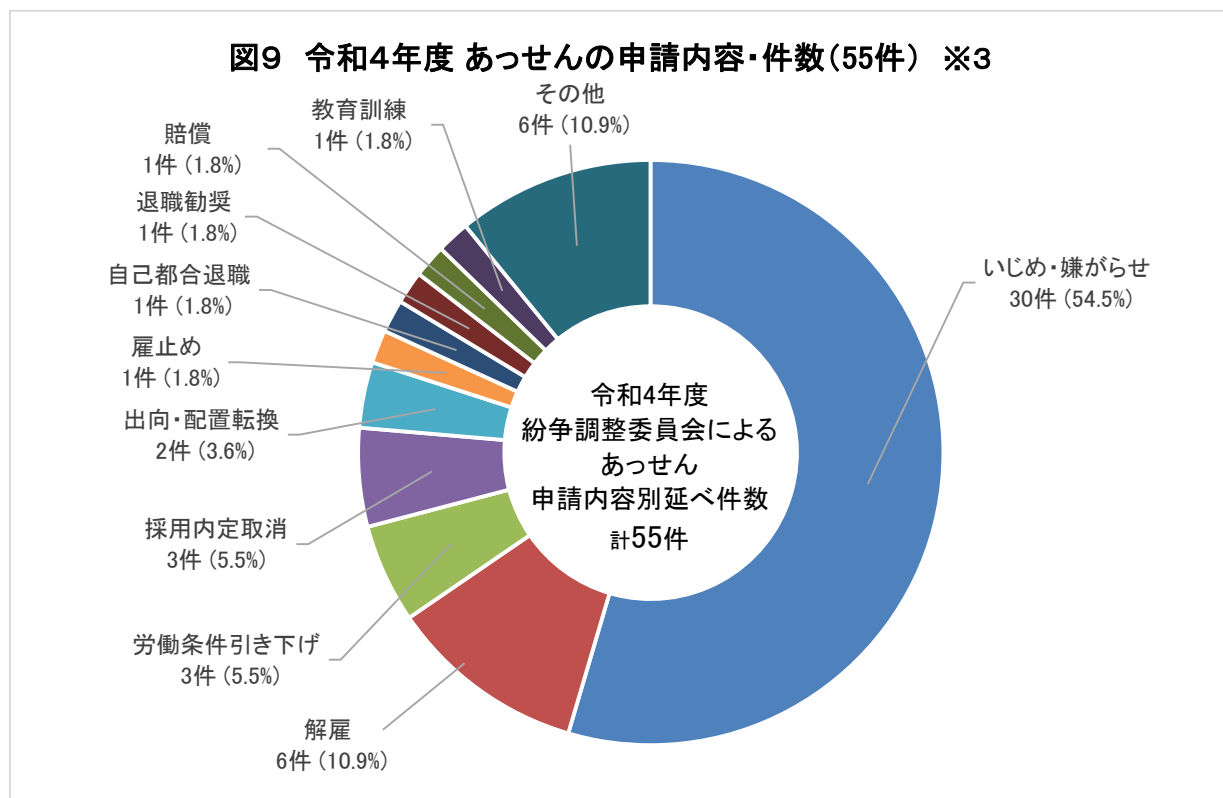
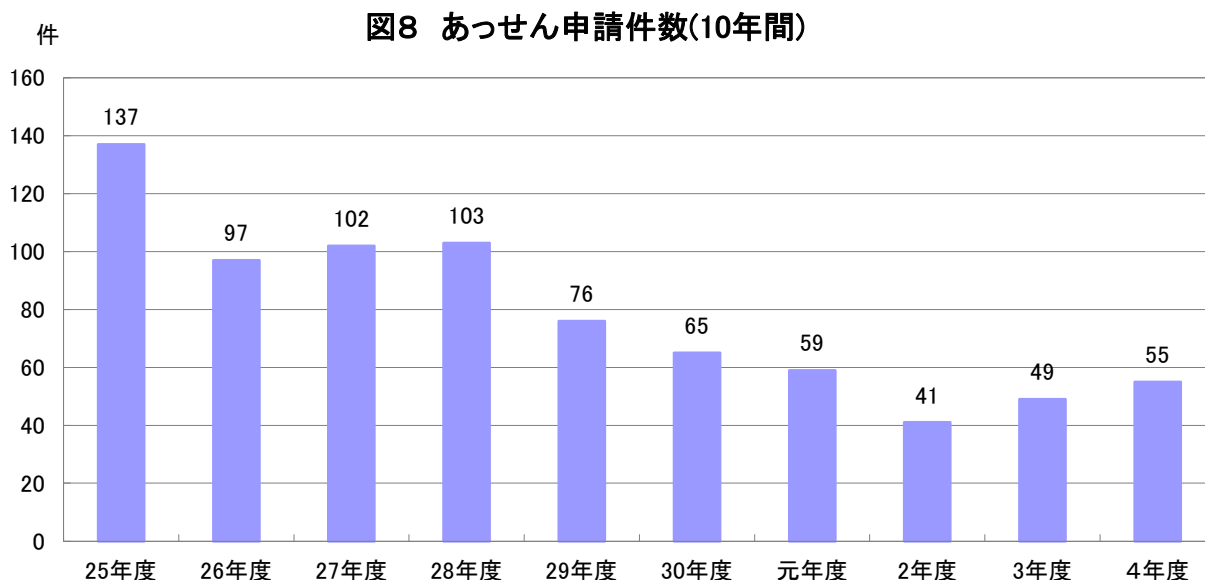
()内は申出内容の全体(内訳延べ合計件数)に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

なお、内訳延べ合計件数は1件の助言・指導申出で複数の内容にまたがる申出が行われた場合には、複数の申出内容を件数として計上したものである。

3. 栃木紛争調整委員会による「あっせん」の受理状況

令和4年度のあっせん申請受理件数は55件（令和3年度より6件増加）であった。（図8参照）

申請内容別件数（55件）でみると、「いじめ・嫌がらせ」に関するものが30件（54.5%）と最も多く、「解雇」に関するものが6件（10.9%）と続いている。（図9参照）



※3 「55件」は、申請内容別の延べ件数。

（ ）内は申出内容の全体（内訳延べ合計件数である55件）に占める割合。合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。

なお、内訳延べ合計件数は1件のあっせん申請で複数の内容にまたがる申請が行われた場合には、複数の申請内容を件数として計上したもの。

令和4年度の助言・指導とあっせんの事例（全国版）

助言・指導の例

事例1	いじめ・嫌がらせに関する助言・指導
事案の概要	<p>申出人（正社員）は、同僚の一人から無視をされたり、怒鳴られたり、人格を否定するような言動を受けるようになったため、事業主に対し、職場環境の改善を求めて相談したが、仕方ないといって取り合ってもらえなかった。</p> <p>申出人は、事業主との話し合いを通じた職場環境の改善を求めたいとして、助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<ul style="list-style-type: none">● 事業主から事情を聴取した上で、労働契約法第5条に基づき、労働者の生命、身体等の安全に必要な配慮をすべき旨を説明するとともに、事態を放置するとパワハラにつながる可能性もあるため、労働施策総合推進法第30条の2の措置義務についても説明し、話し合いによる解決を図るよう助言した。 参考：https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/● 助言に基づき、事業主は、申出人との話し合いを重ね、人間関係の改善に向けて必要な措置を講じるなど、職場環境の改善に取り組んだ。
事例2	労働条件の引き下げに関する助言・指導
事案の概要	<p>申出人（正社員）は、退職について事業主と合意していたところ、退職前に到来した賞与支給日に賞与が支給されなかった。就業規則には、支給日に在籍する者に賞与を支給する旨記載されていたため、事業主に説明を求めたところ、事業主から「賞与は来期への期待に対して支給しているもので、退職予定者には支給しない」と説明された。</p> <p>申出人は、事業主の説明に納得できず、評価に応じた賞与の適正な支払いを求めたいとして、助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<ul style="list-style-type: none">● 事業主に対し、退職予定者の賞与を非退職予定者と比較して僅少な金額とする就業規則の規定を違法とした裁判例（東京地裁平成8年6月28日判決）があることを説明し、賞与の支給に向けて申出人と話し合うよう助言した。● 助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、事業主は申出人に対し、在職期間中の評価を考慮して、賞与10万円を支払うこととした。

事例 3	自己都合退職に関する助言・指導
事案の概要	<p>申出人（短時間労働者（学生アルバイト））は、事業主に退職の意思を伝えたものの、人手不足を理由に慰留された。そこで、労働局に相談の上、退職日を2週間後と定めた退職届を提出したが、事業主から「次のアルバイトが決まるまでは勤務して欲しい」と言われ、退職届の受け取りを拒否された。</p> <p>申出人は、トラブルなく円満に退職できるよう援助して欲しいとして、助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業主に対し、民法第627条に基づき、期間の定めがない雇用契約は、原則として退職の申し入れから2週間を経過することによって終了する旨を説明し、申出人の希望する日を契約終了日とすることで紛争の解決を図るよう助言を行った。 参考：https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/parttime/ ● 助言に基づき、事業主は、申出人が退職届に記載した退職日をもって雇用契約を終了することで申出人と合意した。
事例 4	解雇に関する助言・指導
事案の概要	<p>申出人（正社員）は、特定の2日間を休日にすることを申し出て仕事を休んだところ、事業主から「明日から来なくていい」と解雇を通知された。申出人は、事業主から「休みが取りにくい業務であるため、シフト上の休日の希望には柔軟に対応する」と説明されていたにもかかわらず、2日間休んだことを理由に解雇されることに納得できず、事業主に解雇の撤回を求めたが、受け入れられなかった。</p> <p>申出人は、解雇の撤回と復職後の休日確保への配慮を求めたいとして、助言・指導を申し出たもの。</p>
助言・指導の内容・結果	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業主に対し、労働者を解雇する場合には、労働基準法第20条に基づき、少なくとも30日前の解雇の予告または解雇予告手当の支払いが必要であること、労働契約法第16条に基づき、客観的に合理的な理由と社会通念上の相当性が認められなければ解雇は無効となることを説明し、解雇の撤回に向けて申出人と話し合うよう助言した。 ● 助言に基づき、紛争当事者間で話し合いが行われ、事業主は解雇を撤回するとともに、他の労働者も交えた話し合いを行い、休みの申請ルールを定めたほか、交代で休日確保できるよう勤務シフトの改善に取り組んだ。

あっせんの例

事例 1	いじめ・嫌がらせに関するあっせん
事案の概要	<p>申請人（派遣労働者）は、派遣先での長時間労働や契約外の業務の強要、同僚からの暴言等の嫌がらせについて改善を求めて何度も上司に相談したが、改善につながらず、やがて、うつ病を発症して休業することになり、派遣元を退職するに至った。</p> <p>申請人は、休業により生じた経済的損害に対する賠償金として300万円の支払いを求めたいとして、あっせんを申請したものの。</p>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none">● あっせん委員が事業主の主張を確認したところ、事業主は、聞き取り調査を行ったが、嫌がらせ等に係る事実関係は認められなかったと主張した一方で、申請人が月100時間を超える時間外・休日労働を行った事実や仕事の影響でうつ病を発症して退職するに至った事実を認め、一定額の解決金を支払う用意がある旨を申し出た。● これを受けて、あっせん委員が双方譲歩可能な解決策を調整した結果、解決金として150万円を支払うことで合意した。
事例 2	解雇に関するあっせん
事案の概要	<p>申請人（正社員）は、能力不足を理由に事業主から突然辞めてほしいと告げられた。事業主から明確に解雇とは言われていないものの、退職勧奨に異論を唱えることができる状況にはなかったため、事実上の解雇に当たるとして、解雇の理由を明らかにした解雇理由証明書の交付を求めたが、事業主は、申請人を解雇した事実はないとして応じなかった。</p> <p>申請人は、事業主に対し、解雇に伴う経済的損失に対する補償金として1年分の賃金相当額である550万円の支払いを求めたいとして、あっせんを申請したものの。</p>
あっせんのポイント・結果	<ul style="list-style-type: none">● あっせん委員が事業主の主張を確認したところ、事業主は、申請人が退職勧奨に応じて自ら退職したのであって解雇ではない旨主張したが、紛争解決のため、一定額の解決金を支払う用意がある旨を申し出た。● これを受けて、あっせん委員が複数回にわたって粘り強く双方譲歩可能な解決策を調整した結果、解決金として90万円を支払うことで合意した。

事例 3	雇い止めに関するあっせん
<p>事案の概要</p>	<p>申請人（有期雇用労働者）は、機器の使い方など業務に必要な知識の習得機会が十分に与えられるよう改善を求めたいとして、助言・指導を申し出たが、納得できる改善には至らなかった。その一方で、事業主から勤務態度等の改善について業務命令書を交付されたり、反省文の提出を複数回求められたりするようになり、ついには雇い止めを通知された。</p> <p>申請人は、雇い止めが撤回されないのであれば、雇い止めによる経済的損失に対する補償金として、1年分の賃金相当額である240万円の支払いを求めたいとして、あっせんを申請したもの。</p>
<p>あっせんのポイント・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● あっせん委員が事業主の主張を確認したところ、事業主は、申請人の入社以降、勤務態度や職務能力に関する指導を繰り返し行ったが改善されず、業務や職場秩序の維持に支障をきたしていたため、やむなく雇い止めを行ったものであるとして正当性を主張したが、紛争の早期解決のため、一定額の解決金を支払う用意がある旨申し出た。 ● これを受けて、あっせん委員が双方譲歩可能な解決策を調整した結果、解決金として40万円を支払うことで合意した。
事例 4	労働条件の引き下げに関するあっせん
<p>事案の概要</p>	<p>申請人（正社員）は、配置転換に伴う降格により、給与が減額されたものの、異動後2年間は賞与によって当該減額分が補填されていた。ところが、その後賞与による補填がなくなり、約400万円の経済的損失が生じた。</p> <p>申請人は、事業主に対し、立て替えて支払った顧客の未払金45万円等を含め、合計約550万円の支払いを求めたいとして、あっせんを申請したもの。</p>
<p>あっせんのポイント・結果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● あっせん委員が事業主の主張を確認したところ、事業主は、申請人の主張する給与・賞与年総額の減額は、主としてコロナ禍による業績悪化に伴う賞与の減額によるもの、また、立て替えて支払った顧客の未払金については、申請人が人事評価を上げるために勝手に行った約6万円のみと把握しており、この件については配置転換の際に考慮済みであるなどとして、申請人の請求する金額の支払いには応じられない旨主張した。 ● これを受けて、あっせん委員が2回にわたってあっせんを開催し、粘り強く双方譲歩可能な解決策を調整した結果、解決金として130万円を支払うことで合意した。

個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要

1 趣旨

企業組織の再編や人事労務管理の個別化などに伴い、労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争（以下「個別労働関係紛争」）が増加していることにかんがみ、これらの紛争の実情に即した迅速かつ適正な解決を図るため、都道府県労働局長の助言・指導制度、紛争調整委員会のある制度の創設などによって、総合的な個別労働関係紛争解決システムの整備を図る。

2 規定の概要

(1) 紛争の自主的解決（第2条）

個別労働関係紛争が生じたときは、紛争の当事者は、自主的な解決を図るように努めなければならないものとする。

(2) 都道府県労働局長による情報提供、相談等（第3条）

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争の未然防止および自主的解決の促進のため、労働者または事業主に対し、情報の提供、相談その他の援助を行うものとする。

(3) 都道府県労働局長による助言および指導（第4条）

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争（労働関係調整法に規定する労働争議に当たる紛争等を除く）に関し、当事者の双方または一方からその解決につき援助を求められた場合には、当事者に対し、必要な助言または指導をすることができるものとする。

(4) 紛争調整委員会によるあっせん（第5・6・12・13条）

イ 都道府県労働局長は、前条に規定する個別労働関係紛争について、当事者の双方または一方からあっせんの申請があった場合において、当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、紛争調整委員会にあっせんを行わせるものとする。

ロ 都道府県労働局に、紛争調整委員会を置くものとする。

ハ あっせん委員は、当事者間をあっせんし、双方の主張の要点を確かめ、実情に即して事件が解決されるように努めなければならないものとする。

ニ あっせん委員は、当事者等から意見を聴取し、事件の解決に必要なあっせん案を作成し、これを当事者に提示することができるものとする。

(5) 地方公共団体の施策等（第20条）

地方公共団体は、国の施策と相まって、地域の実情に応じ、労働者または事業主に対し、情報提供、相談、あっせんその他の必要な施策を推進するように努めるものとし、国は、地方公共団体の施策を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるものとする。

また、当該施策として都道府県労働委員会が行う場合には、中央労働委員会が、当該都道府県労働委員会に対し、必要な助言または指導をすることができるものとする。